Harmonizing Work and Family Responsibilies: Introducing the Issues

Work and Family Responsibilities: Factors and Possible Initiatives

To harmonize work and family responsibilities requires programs, legislation, services and attitudinal change. The successful implementation of initiatives requires leadership and cooperation between business, labour, governments and the voluntary sector.

Various factors have led to this need to support and encourage the integration of work and family responsibilities. These include:

- Increased participation of women, particularly women with children, in the paid labour force.[1]
- Increased importance of women's income to total family income.[2]
- Heightened awareness of equality and human rights issues.
- Decreasing fertility rate. The fertility rate in 1971 was 2.2; in 1986, it had decreased to 1.6.[3]
- Canada's aging population and the need to care for the elderly.[4]
- Increase in lone-parent families.[5]

Various initiatives can be undertaken to assist in the harmonization of work and family responsibilities. These include:

- alternate work arrangements
- flexible working hours
- benefits for part-time employees
- extended maternity leave
- parental leave
- extended adoption leave
- emergency leave for care of dependents
- employee assistance programs in the areas of family counselling, financial assistance, referral services for childcare and eldercare
- employer-sponsored childcare centres.

Harmonizing Work and Family Responsibilities: A Key to Economic Equality for Women

Any discussion on economic equality for women must consider women's participation in the paid labour force.

Women's labour force participation has risen substantially, from 38% in 1975 to 47% in 1987.[6] Of particular significance is the increase in the number of women with children under 16 years of age who are in the workforce.[7] Economic equality for women must take into consideration their roles as employee, spouse, parent and care-giver of the young, disabled and elderly. The integration of work and family responsibilities has been identified nationally and internationally as a key to achieving women's equality.

Canada is a signatory to the United Nations Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW). Article 11.2.c of the Convention states that there should be the necessary support services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities.[8]

As well, measures to successfully integrate home and work responsibilities are outlined in The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women.[9] Canada played a leading role in the development and adoption of this document of the World Conference, held in Nairobi, Kenya, to review and appraise the achievements of the United Nations Decade for Women.

At the 1987 Annual Conference of First Ministers, Toronto, First Ministers highlighted the need to develop comprehensive strategies to facilitate the integration of work and family responsibilities. The principles underlying their focus on work and family responsibilities include:

- The family, the workplace and society as a whole will benefit from an improved integration of work and family responsibilities.

- Workers with family responsibilities should have the same access to career opportunities as workers without family responsibilities.

- Women have the right to participate equally in the paid labour force.

- Women's participation in the labour force benefits society.

- Single-parent headed households should be recognized as families with a particular need for initiatives which would offer them the same opportunities as two-parent families.

- Family commitments should be shared by women and men.

- Flexibility in the workplace should be consistent with job security and equitable treatment for workers.[10]

Equality for Canadian Women

The Charter of Rights and Freedoms[11], part of the Constitution of Canada, sets out the rights and freedoms of individuals which are considered fundamental to Canadian society. These include legal rights, democratic rights (the right to vote), freedom of religion and equality rights.

Section 28 of the Charter guarantees that the rights and freedoms referred to in the Charter are guaranteed equally to women and men. The inclusion of section 28 was the result of negotiations and lobbying on the part of individuals and women's organizations.

Equality Rights

Sections 15 (1) and 15 (2) of the Charter prohibit the unequal treatment of women and allow for the development of programs and policies to help individuals or groups who have been disadvantaged to achieve equality. Programs such as affirmative action/employment equity are considered fundamental to achieving equality for women.[12]

The harmonization of work and family responsibilities is considered essential to achieve labour force equality for women.

End Notes

[1] Statistics Canada. Women in the Workplace: Selected Data. Ottawa: Supply and Services Canada, March 1987. pp. 26 and 28.

[2] Ibid., p. 76.

[3] Statistics Canada. The Seniors Boom, Ottawa, 1986. Pub. 89-515 E, p. (8)

[4] Ibid., p. (10) and p. (11).

[5] Statistics Canada. Lone Parenthood: Characterictics and Determinants. Ottawa, 1986. Pub. 99-961. p. 9.

[6] Statistics Canada. The Labour Force. January 1988. Pub. 71-001. p. 40.

[7] Statistics Canada. Women in the Workplace: Selected Data. Ottawa: Supply and Services Canada, March 1987. Pub. 71-534, p. 64.

[8] Canada. Secretary of State. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Report of Canada. Ottawa, 1983, pp. 194-198.

[9] The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women. Adopted at the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Nairobi, Kenya, July 15-26, 1985, 105 p.

[10] Annual Conference of First Ministers. Work and Family Responsibilities. Toronto, Ontario: November 26-27, 1987. 5 p.

[11] The Charter of Rights and Freedoms: A Guide for Canadians. Ottawa: Supply and Services Canada, 1984. 75 p.

[12] Ibid., p. 15.

Aussi disponible en français.

May 1989

PROVINCE OF NEW BRUNSWICK
WOMEN'S DIRECTORATE
DIRECTION GENERALE DE LA CONDITION FEMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
C.P. (Box 6000, Fredericton, N.B./N.-B., E3B 5H1, (506)453-2143

Comment harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales : Présentation des problèmes

Responsabilité professionnelles et familiales : facteurs et initiatives possibles

L'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales exige des programmes, des lois, des services et un changement d'attitude. Pour que les mesures soient mises en oeuvre avec succès, il faut que le milieu des affaires, les syndicats, les gouvernements et le secteur du bénévolat fassent preuve de leadership et d'un esprit de collaboration.

Divers facteurs ont conduit à ce besoin d'appuyer et d'encourager l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales, dont :

- La participation accrue des femmes, particulièrement celles ayant des enfants, à la main-d'oeuvre rémunérée.[1]
- L'importance croissante de l'apport des femmes au revenu familial.[2]
- Une plus grande sensibilisation aux questions touchant l'égalité et les droits de la personne.
- La baisse du taux de fertilité. En 1971, celui-ci s'établissait à 2,2; tandis qu'en 1986, il baissait à 1,6.[3]
- Le vieillissement de la population canadienne et le besoin de prendre soin des personnes âgées.[4]
- L'augmentation du nombre de familles monoparentales.[5]

Diverses mesures peuvent être prises afin de faciliter l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales, dont :

- de nouvelles formules de travail
- des heures de travail souples
- des avantages à l'intention des employé-e-s à temps partiel
- des congés de maternité prolongés
- des congés parentaux
- des congés d'adoption prolongés
- des congés d'urgence pour prendre soin des personnes à charge
- des programmes d'aide aux employé-e-s comme le counselling familial, une aide financière, des services de référence pour la garde des enfants et des personnes âgées
- des garderies parrainées par l'employeur.

L'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales : clé de l'égalité économique des femmes

Toute discussion sur l'égalité économique des femmes doit englober la participation des femmes à la main-d'oeuvre rémunérée.

La participation des femmes au monde du travail s'est accrue considérablement, passant de 38 p. 100 en 1975 à 47 p. 100 en 1987.[6] Il importe de souligner le nombre grandissant de travailleuses qui ont des enfants de moins de 16 ans.[7] Quand on parle d'égalité économique des femmes, on doit prendre en considération le rôle de celles-ci en tant qu'employée, épouse, parent et dispensatrice de soins aux jeunes, aux personnes handicapées et aux personnes âgées. L'intégration des responsabilités professionnelles et familiales a été reconnue aux échelons national et international comme facteur clé de l'égalité des femmes.

Le Canada est un des signataires de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'alinéa 11.2c prescrit qu'il serait nécessaire d'offrir des services de soutien aux parents afin de leur permettre de combiner leurs obligations familiales avec leurs responsabilités professionnelles.[8]

De même, des mesures visant à intégrer harmonieusement les responsabilités familiales et professionnelles sont soulignées dans Les document stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme.[9] Le Canada a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration et l'adoption de ce document à la Conférence mondiale de Nairobi, au Kenya, qui était chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme.

Lors de la Conférence annuelle des Premiers ministres, qui s'est tenue en 1987 à Toronto, ces derniers ont souligné le besoin d'élaborer des stratégies exhaustives visant à faciliter l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales, et ce, en se fondant sur les principes suivants :

- La famille, le monde du travail et la société dans son ensemble bénéficieront d'une meilleure intégration des responsabilités professionnelles et familiales.

- Les travailleurs et travailleuses qui ont des responsabilités familiales devraient avoir accès aux mêmes possibilités d'emploi que ceux qui n'en ont pas.

- Les femmes ont le droit de participer de façon égale à la main-d'oeuvre rémunérée.

- La participation des femmes à la main-d'oeuvre profite à la société.

- Il faudrait reconnaître que les familles monoparentales ont particulièrement besoin de mesures leur offrant les mêmes possibilités que celles auxquelles ont accès les familles biparentales.

- Les hommes et les femmes devraient partager les responsabilités familiales.

- La souplesse en milieu de travail ne devrait pas être atteinte au détriment de la sécurité d'emploi et d'un traitement équitable envers tous les travailleurs et travailleuses.[10]

L'égalité pour les Canadiennes

La Charte des droits et libertés[11], qui fait partie de la Constitution du Canada, garantit aux individus des libertés et des droits considérés comme essentiels au maintien de la société canadienne. Elle protège notamment les droits juridiques, les droits démocratiques (le droit de vote), la liberté de religion et les droits à l'égalité.

L'article 28 prescrit que les droits et libertés qui sont mentionnés dans la Charte sont garantis également aux personnes des deux sexes. Cette clause a été ajoutée à la suite de négociations et de pressions exercées par des particuliers et des groupes féminins.

Droits à l'égalité

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 15 interdisent toute discrimination à l'endroit des femmes et permettent l'élaboration de programmes et de lignes de conduite visant à aider les particuliers ou les groupes défavorisés qui auraient eu à souffir de discrimination. Les programmes d'action positive et d'égalité en matière d'emploi sont considérés comme étant essentiels pour que les femmes parviennent à l'égalité.[12]

L'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales est considérée comme étant essentielle à la réalisation de l'égalité des femmes sur le marché du travail.

Notes

1 Statistique Canada. Les femmes sur le marché du travail : données choisies. Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, mars 1987, pp. 26 et 28.

2 Ibid., p. 76.

3 Statistique Canada. Le boom du troisième âge, Ottawa, 1986. N° 89-515F, p. (8).

4. Ibid., pp. (10) et (11).

5. Statistique Canada. L'état de parent seul : caractéristiques et déterminants. Ottawa 1986, n° 99-961, p. 9

6. Statistique Canada. La population active. Janvier 1988. N° 71-001, p. 40.

7. Statistique Canada. Les femmes sur le marché du travail : données choisies. Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, mars 1987. N° 71-534, p. 64.

8. Canada. Secrétariat d'État. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Rapport du Canada. Ottawa, 1983, pp. 194 à 198.

9. Les stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme. Adoptées à la Conférence Mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix. Nairobi, Kenya, du 15 au 26 juillet 1985, 105 pages.

10. Conférence annuelle des Premiers ministres. Responsabilités professionnelles et familiales. Toronto (Ontario), les 26 et 27 novembre 1987. 6 pages.

11. La Charte des droits et libertés : Guide à l'intention des Canadiens. Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1984, 75 pages.

12. Ibid., p. 15.

Also available in English.

Mai 1989